

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang yang diakuinya (Sri Trisnaningsih, 2001 dalam DiahWijayanti, 2005). Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dalam maupun dari luar. Dilihat dari sisi internal, kepuasan kerja seseorang berpengaruh komitmen dalam bekerja, baik komitmen organisasional maupun komitmen profesional. Sedangkan dari sisi eksternal kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya, baik dari atasan, bawahan maupun serekan kerja. (Amilin dan Rosita Dewi, 2008).

Dalam dunia kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat mereka bekerja seringkali menjadi obrolan yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai syarat untuk memegang jabatan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya komitmen dalam dunia kerja sekarang ini. Namun, meskipun hal ini sudah sangat umum, masih banyak pegawai yang belum memahami arti dari komitmen sebenarnya.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional berasal dari

kepercayaan individu pada nilai-nilai organisasi yang ada. Penelitian terdahulu yang dilakukan Trinangningsih (2004) menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut, sesuai dengan pendapat Tranggonodan Andi (2008). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ikhsan dan M. Ishak (2005) dalam Wijayanti (2008) menyimpulkan bahwa komitmen profesional tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan juga membuktikan bahwa hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut penelitian yang dilakukan Rahardja (2000) bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001 : 202). Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari sisi internal maupun external. Dilihat dari sisi internal, kepuasan kerja seseorang menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasinya. Sedangkan dari sisi external kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya, baik dari

atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh DivieDantha Dewi (2013) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh auditor maka akan semakin berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Auditor.

Pemahaman komitmen organisasi dan komitmen profesional sangatlah penting agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesinya di tempat pegawai bekerja. Komitmen sendiri di definisikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk mementingkan kebutuhan organisasi terlebih dahulu daripada kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan, visi, misi suatu organisasi dengan kesungguhan dan tanggungjawab penuh (Trisnaningsih, 2004). Apabila seseorang sudah membuat keputusan dengan diri sendiri disertai dengan komitmen, maka ia akan berupaya dan berjuang untuk menjalani keputusan itu dengan sebaik-baiknya, karena itu jika seseorang individu dalam organisasi sudah tidak memiliki komitmen yang kuat, maka keadaan tersebut adalah sebuah kerugian bagi organisasi yang bersangkutan.

Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan perilaku, sikap dan orientasi pada profesinya tersebut. Hal ini akan memunculkan loyalitas kepada profesinya. Seorang profesional merasa senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi merupakan faktor intern yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan

pekerjaannya, tidak hanya dalam semangat dan keinginan kerja tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jika tingkat kepuasan kerja rendah, kemungkinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Keadaan ini bisa berakibat pada kredibilitas KAP yang bersangkutan dan akan mengurangi kepercayaan para klien KAP yang bersangkutan.

Alasan yang mendasari diperlukannya komitmen yang tinggi pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi terlepas dari yang dilakukan secara perorangan. Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa profesional akan meningkat, jika profesi mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi dan memenuhi semua kebutuhan dan bisa menumbuhkan motivasi sehingga kepuasan kerja auditor meningkat. Tingkat dan kualitas kinerja akuntan publik ditentukan oleh beberapa faktor baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson (2000) dalam Handriyani Dwilita (2011) menyatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman serta sikap. Faktor organisasi berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan kerja, beban pekerjaan, rancangan kerja dan kondisi kerja. Faktor psikologis dapat dikatakan sebagai variabel intern dan lingkungan. Faktor - faktor tersebut saling terkait antara faktor yang satu dengan faktor yang lain. Sehingga bisa dikatakan kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja tetapi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Contoh kasus di Indonesia sendiri ada Kimia Farma dan Bank Lippo, dengan melibatkan kantor-kantor akuntan yang selama ini diyakini memiliki kualitas audit tinggi. Kasus Kimia Farma dan Bank Lippo juga berawal dari terdeteksinyamanipulasi dalam laporan keuangan. Kasus lain yang cukup menarik adalah kasus audit PT. Telkom yang melibatkan KAP Eddy Pianto & Rekan. Dalam kasus ini laporan keuangan auditan PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap PT. Telkom oleh KAP yang lain. Di samping itu, kasus penggelapan pajak oleh KAP "KPMG SidhartaSidharta&Harsono" yang menyarankan kepada kliennya (PT. Easman Christensen) untuk melakukan penyuapan kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarnya.

Terkait dengan kasus diatas, timbul pertanyaan seberapa tinggi tingkat jika komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi auditor saat ini dan apakah komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dihasilkan oleh akuntan publik. Jika komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi yang dimiliki auditor rendah, itu akan mempengaruhi proses audit yang tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh. Seorang auditor yang mempunyai komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi rendah maka itu sangat merugikan organisasi karena mereka tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Dengan begitu kepuasan kerja dalam organisasi rendah dan tingkat pergantian karyawan meningkat. Sebaliknya, apabila komitmen organisasional, komitmen profesional

dan motivasi itu tinggi maka kepuasan kerja yang dihasilkan itu tinggi dan tingkat pergantian karyawannya rendah karena mereka mengerti apa saja yang menjadi tugasnya dalam organisasi tersebut dan tidak mudah di suap untuk memalsukan laporan keuangan perusahaan yang di audit. Contohnya saja, para junior auditor yang tidak bisa lama bekerja di KAP, hal ini dikarenakan bekerja di KAP akan menyita banyak waktu sehingga banyak yang tidak siap atas konsekuensi tersebut. Selain faktor tersebut bisa disebabkan karena tidak adanya hubungan yang harmonis sesama rekan kerja.

Bekerja di KAP di sisi lain membawa dampak baik, mempunyai mempunyai wawasan yang cukup banyak mengenai siklus akuntansi, cara klien membuat laporan keuangan, bahkan sampai dengan mendeteksi kecurangan. Pada kasus diatas bisa disimpulkan bahwa apabila seseorang tidak memiliki tingkat komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi yang tinggi maka akan mudah untuk meninggalkan pekerjaannya dan ingin berpindah kerja. Karena lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasinya dan juga tidak memiliki rasa sayang akan pekerjaan yang dia kerjakannya dengan apa yang sudah diputuskan untuk menjadi tanggung jawabnya yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Berbeda lagi apabila seseorang mempunyai komitmen profesional, komitmen organisasional dan motivasi yang tinggi itu bisa menjadi lebih baik karena dengan motivasi yang kuat untuk mencapai karir yang bagus maka seseorang tersebut bisa bertahan, menyampingkan kepentingan pribadinya dan memberikan kepuasan kerja terhadap dirinya sendiri maupun kepada auditor yang lain.

Alasan yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian di KAP Surabaya karena ingin mengetahui seberapa tinggi komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor yang dimiliki para auditor yang bekerja di KAP Surabaya dengan melihat fenomena yang terjadi di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Pada KAP di Wilayah Surabaya dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik permasalahan yang dapat di angkat:

1. Apakah motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menguji apakah motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja
2. Menguji apakah motivasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi dunia akademis, penelitian ini dijadikan sumber wawasan dan pengetahuan tentang dunia auditor, sekaligus sebagai pembuktian empiris mengenai seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Bagi Kantor Akuntan Publik hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam membuktikan apakah pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Bagi pembaca dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian yang ada kaitannya dengan auditor, dan juga sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengadakan kajian lebih lanjut dalam topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, serta Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meuraikan tentang Rancangan Penelitian, Batasan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Populasi (sampel), Teknik Sampling, Data dan Metode Pengumpulan Data, serta Teknik Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN & ANALISIS DATA

Dalam bab ini mengemukakan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data, dan mengenai pembahasan dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian, keterbatasan-keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.